

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 2400239

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. C B

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Delesalle, président,

Rapporteur : Mme Peuvrel
Avocat(s) : JOANNOPOULOS

1ère Chambre

12 décembre 2024

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés le 2 juin, le 29 septembre et le 24 octobre 2024, M. C B, représenté par la SARL CJ avocats, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 28 mars 2024 prise à son encontre portant exclusion temporaire d'une durée de six mois ;

2°) d'enjoindre au centre hospitalier territorial Gaston Bourret (CHT) de le réintégrer sous un mois à compter de la notification de la décision à intervenir, de lui verser les rémunérations dues depuis le 15 avril, et de reconstituer sa carrière ;

3°) de mettre à la charge du centre hospitalier territorial Gaston Bourret le versement de la somme de 350 000 francs CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

M. B soutient que :

- il n'est pas justifié de l'habilitation de la directrice des ressources humaines à représenter le centre hospitalier territorial en justice de sorte que le mémoire en défense en date du 21 août 2024 est irrecevable ;

- la décision est entachée d'un défaut de motivation ;

- elle est entachée d'un vice de procédure en ce qu'il n'a pas bénéficié d'un entretien préalable à la sanction prononcée à son encontre ;

- elle est entachée d'un vice de procédure tenant en l'absence de délai entre le jour fixé par l'entretien et la date de la décision de sanction ;

- elle est disproportionnée ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce qu'elle ne comporte aucune précision quant au sort de la rémunération.

Par deux mémoires en défense, enregistrés le 21 août et le 15 octobre 2024, le centre hospitalier territorial Gaston Bourret conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens n'est fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 ;
- le code général de la fonction publique ;
- la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 ;
- l'ordonnance n° 2015-1341 du 23 octobre 2015, et notamment son article 8 ;
- la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Bozzi, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteure publique,
- et les observations de Me Joannopoulos, avocate du requérant.

Considérant ce qui suit :

1. M. B exerce des fonctions de brancardier au sein des services du CHT depuis le 13 mai 2016 et se trouve placé depuis le 1er mai 2022 sous le statut des agents contractuels de droit public pour l'emploi de brancardier. Le 4 janvier 2024 vers 14h30, une altercation a eu lieu entre l'intéressé et l'un de ses collègues. Par une décision en date du 28 mars 2024, dont M. B demande l'annulation, le directeur général du centre hospitalier territorial l'a sanctionné d'une exclusion temporaire de six mois.

Sur la recevabilité du mémoire en défense signé par la directrice des ressources humaines du centre hospitalier territorial :

2. M. B soutient qu'aucun justificatif n'est apporté concernant la délégation dont bénéficierait la directrice des ressources humaines lui permettant de signer un mémoire pour le compte du CHT dans le cadre de la présente procédure. Toutefois, et en tout état de cause, si le premier mémoire en défense du 21 août 2024 produit par le centre hospitalier territorial a été signé par la directrice

des ressources humaines, le second mémoire en défense produit le 15 octobre 2024, rédigé en termes identiques au précédent, a été signé du directeur du centre hospitalier territorial. La fin de non-recevoir opposée par le requérant doit donc être écartée.

Sur le moyen tiré de l'insuffisante motivation :

3. Aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, applicable à la Nouvelle-Calédonie conformément à l'article 8 de l'ordonnance du 23 octobre 2015 relative aux dispositions législatives du code des relations entre le public et l'administration : " Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. / A cet effet, doivent être motivées les décisions qui : / () / - infligent une sanction ; / () ". Aux termes de l'article 3 de la même loi : " La motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ".

4. En l'espèce, la décision du 28 mars 2024 attaquée vise la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 précisant notamment la procédure disciplinaire ainsi que la délibération n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie et le rapport en date du 4 janvier 2024 établi par le cadre du service brancardage relatant les faits à l'origine de la sanction. En outre, elle précise qu'il est reproché à l'intéressé d'avoir " agressé physiquement son collègue " le 4 janvier 2024 et que ces faits constituent un manquement à l'honneur et à la dignité. Ce faisant, la décision en litige comporte l'exposé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement, et répond à l'exigence de motivation posée par la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

Sur le moyen tiré de l'absence d'entretien préalable :

5. Aux termes de l'article 106 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 prise en application du titre IV de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie : " L'employeur qui envisage de prononcer une sanction autre que l'avertissement ou le blâme à l'encontre d'un agent contractuel, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. " et l'article 109 de cette même délibération énonce que " Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs pour lesquels la décision est envisagée et recueille les explications de l'agent ".

6. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier, et il n'est pas contesté par M. B, que ce dernier ne s'est pas rendu à l'entretien préalable du 27 mars 2024 à 9 heures, pour lequel il avait reçu une convocation en date du 26 février 2024. S'il ressort des captures d'écran des échanges par SMS entre M. B et l'une de ses collègues, qu'il a demandé à celle-ci d'avertir son " chef " de son probable empêchement en raison d'un " problème de gasoil ", il n'a pas pris la peine d'en informer directement la direction des ressources humaines alors qu'il disposait du temps nécessaire pour le faire et qu'il ne s'est en tout état de cause pas assuré que cette information lui parvienne effectivement. Par ailleurs, il n'établit pas, ni même n'allègue avoir manifesté, auprès de la direction des ressources humaines, son souhait d'obtenir un entretien à une date ultérieure. Enfin, les difficultés d'approvisionnement en carburant résultant d'une grève survenue entre les 20 et 27 mars 2024 ne sauraient constituer un événement susceptible d'être qualifié de force majeure justifiant de l'impossibilité pour M. B, qui réside dans la commune de Païta, à une vingtaine de kilomètres, de se rendre à son entretien. A cet égard, alors qu'il lui appartenait de prendre toutes les mesures pour se rendre à sa convocation dont il connaissait la date depuis un

mois, il n'apporte aucun élément de nature à établir que les stations les plus proches de son domicile auraient été en rupture de stock ou qu'il aurait été dans l'impossibilité de recourir à un autre moyen de transport ou à un autre véhicule. Par suite, le moyen tiré du vice de procédure en raison de l'absence d'entretien préalable doit être écarté.

Sur le moyen tiré de l'insuffisance du délai entre l'entretien et la sanction :

7. En matière disciplinaire, aucune des dispositions des articles 104 à 108 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 concernant les agents non-titulaires, tels que M. B, n'impose à l'autorité compétente de respecter un délai minimum entre la tenue de l'entretien et la décision de sanction. Le requérant ne saurait à cet égard se prévaloir utilement des dispositions de l'article Lp. 132-4 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie. Le moyen doit, dès lors, être écarté.

Sur le moyen tiré du caractère disproportionné de la sanction :

8. Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

9. En l'espèce, d'une part, il ressort du formulaire d'entretien hiérarchique établi le 4 janvier 2024 par le cadre du service des brancardiers après avoir entendu séparément les deux protagonistes de l'altercation que, vers 14h30 le même jour et en présence de plusieurs collègues dans la salle de régulation, M. B s'est adressé avec énervement à M. A pour lui demander de répondre quand le service de régulation transmet des demandes de brancardage. M. A ayant intimé à M. B de lui parler sur un autre ton, ce dernier lui a retourné qu'il allait lui " casser la gueule ", M. A le défiant ensuite d'une telle initiative. M. B l'a alors empoigné à la gorge avant que des brancardiers présents ne les séparent. Le compte-rendu de cet incident du 4 janvier 2024, mentionnant également les excuses présentées par M. B et relatant la présence de traces rouges sur le cou de M. A, est signé des deux brancardiers en cause. Dès lors, ces faits de violence physique et verbale commis sur le lieu de travail, dont la matérialité n'est pas contestée, constituent des manquements au devoir de dignité auquel sont notamment assujettis les agents contractuels de droit public de nature à justifier une sanction.

10. D'autre part, la circonstance que M. B comme son collègue, M. A, aient fait part à leur hiérarchie de leur volonté de ne plus travailler ensemble et que lui-même se soit laissé entraîner par les provocations de ce dernier, pour regrettables et répréhensibles qu'elles soient, n'est pas de nature à justifier un tel acte et à atténuer la gravité des faits reprochés. Compte tenu de la nature des faits reprochés et de la gravité des fautes ainsi commises, et quand bien même il aurait fait l'objet d'excellentes évaluations professionnelles et que ses états de services seraient irréprochables, M. B n'est pas fondé à soutenir que la sanction d'exclusion temporaire de six mois prononcée à son encontre est disproportionnée.

Sur le moyen tiré de l'absence de précision quant au sort de la rémunération :

11. M. B ne saurait utilement invoquer les dispositions de l'article 111 de la délibération n° 182 du 4 novembre 2021 dès lors qu'une mesure d'exclusion temporaire, à la différence d'une décision de suspension, est privative de rémunération.

12. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par M. B doivent être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, ses conclusions à fin d'injonction et celles présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. B est rejetée.